

ANALISIS PENEMPATAN DAN MOTIVASI DALAM HUBUNGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PAPUA KANTOR CABANG KOTA MANADO

Oleh:
Justince M. E. Abidondifu
Dolina L. Tampi
Tinneke M. Tumbel

Abstract

The absolute necessity of a strong human resource can not be denied in facing this new era. Organization or company will meet a form of competition that is more complex with variation, intensity and coverage that may not be experienced before. Therefore, organization needs strong people, who can be able to adapt any changes that occur, and able to work in new ways through their skills and duties. Sedermayati (2011:120) said that, placement means assignment of returning employees to new jobs or positions. According to sulistiyani (2011:193) motivation is part of MSDM, in the framework of coaching, development and direction of manpower within an organization. The method that is used in this research is descriptive quantitative with research that searches for the exact facts and interpretation to gain result that can be achieved using the statistics procedure or other ways of quantification (measurement).

The results of this study show that replacement and motivation has a very high effect on employee performance, therefore effective performances should be more optimized. The results of this study show that placement and motivation affect the performance employees so that the effectiveness of performance becomes more optimal. The influence of placement and motivation in the relationship of employee performance has a positive impact, because the company is very good attention to the needs of employees. Employee work experience and employee morale become a benchmark for the implementation of good performance.

Keywords: Analysis Placement and Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu sumber daya manusia perlu dimanaj secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal dan lain-lain (M.T.E. Hariandja: 2002, 2) . Oleh sebab itu, sumber daya yang sangat penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang ,memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas meraka pada organisasi. Karena itu kinerja

organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu.

Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktifitas perusahaan itu sendiri. Selain itu faktor motivasi memberikan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka ketiga aspek tersebut sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi.

Berdasarkan survey peneliti, rendahnya motivasi karyawan tersebut bisa terlihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka seringkali terlambat masuk kantor, jumlah karyawan yang mengikuti breakfing pagi berkisar setengah dari jumlah karyawan secara keseluruhan. Selain itu sering kali terjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagai akibat dari kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Mengacu pada uraian yang berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian yang diambil adalah : “ Apakah terdapat pengaruh penempatan dan motivasi dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papua kantor cabang kota manado ? dan Apakah terdapat pengaruh motivasi karyawan dalam hubungan kinerja dalam PT. bank papua kantor cabang kota manado?”.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan “untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi penempatan karyawan dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papua kantor cabang kota manado dan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papua kantor cabang kota manado”.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan kegunaan antara lain kepada:

1. Bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.
3. Bagi Pihak lain merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan ‘jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan’. Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara, maka perlu

diuji kebenarannya dalam penelitian lapangan.

1. Terdapat pengaruh penempatan karyawan dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papuakantor cabang kota manado.

2. Terdapat pengaruh motivasi karyawan dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papua kantor cabang kota manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan

Tohardi (2002 : 220) mengatakan bahwa, penempatan adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerja/karyawan) yang cocok dengan pekerjaan yang ada.

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawai secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu (gerak). Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif.

Menurut Hamalik (1992) fungsi atau tujuan motivasi yaitu :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu

perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.

2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan

3. Sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Kinerja

(Luthans, 2005:165) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Bank Papua kantor cabang kota manado dengan fokus pada pengaruh penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan sejak bulan Mei.

Penelitian merupakan suatu bentuk kegiatan ilmiah untuk mendapatkan pengetahuan atau kebenaran. Kasiram (2008), dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Dengan berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengambil jenis penelitian menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif karena dalam jenis penelitian kuantitatif menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat

Menurut Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Sedangkan sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya (Rutoto, Sabar,2007).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), Penelitian Lapangan (*Field Research*), Kuesioner (Angket), Observasi/ Pengamatan.

Definisi operasional adalah rumusan tentang ruang lingkup dan ciri-ciri suatu konsep yang menjadi

pokok pembahasan dan penelitian karya ilmiah.

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengelola data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Tujuan dari analisis data ialah untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel, biasanya dibuat berdasarkan dugaan dan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini setiap jawaban diangkakan dan diuji dengan menggunakan skala likert (*likert scale*).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan Kantor Cabang PT. Bank Papua di Manado. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 21 responden diambil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan pekerjaan. Namun dalam pembagian kuesioner yang terisi hanya 18 responden, dikarenakan 3 dari responden/karyawan dipindah tugaskan.

Rekapitulasi keseluruhan variabel
Variabel penempatan, motivasi dan kinerja masing-masing indikator yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi Indeks Pengaruh Penempatan dan Motivasi Dalam Hubungan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Kantor Cabang Kota Manado

No	Pernyataan	Total Skor	Indeks penempatan karyawan	Interpretasi
1	Persyaratan pendidikan	77	85,55	Sangat Tinggi
2	Posisi jabatan	60	66,66	Tinggi
3	Memahami masalah nasabah	77	85,55	Sangat Tinggi
4	Pengalaman kerja	76	84,44	Sangat Tinggi
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu	70	77,77	Tinggi
6	Kemampuan Fisik	78	86,66	Sangat Tinggi
7	Pembagian Tugas	79	87,77	Sangat Tinggi
8	Keahlian Teknik	73	81,11	Sangat Tinggi
9	Keahlian Praktek	76	87,77	Sangat Tinggi
10	Kondisi Tempat Kerja	70	77,77	Tinggi
11	Termotivasi dari luar	67	74,44	Tinggi
12	Fasilitas Bank yang meningkatkan Motivasi	74	82,22	Sangat Tinggi
13	Kondisi Hubungan Kerja	70	77,77	Tinggi
14	Dukungan dari Atasan	76	84,44	Sangat Tinggi
15	Penghargaan	75	83,33	Sangat Tinggi
16	Penghargaan dan dukungan dari mitra kerja	65	72,22	Tinggi
17	Keselamatan dan Kesejahteraan Karyawan	81	90	Sangat Tinggi
18	Karyawan termotivasi ide-ide dan kreatifitasnya diterima	76	84,44	Sangat Tinggi

19	Karyawan termotivasi ketika dimintia atasan untuk menagih	73	81,11	Sangat Tinggi
20	Diberikan Kebebasan	72	80	Sangat Tinggi
21	Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan	73	81,11	Sangat Tinggi
22	Mutu dari hasil kerja karyawan	69	76,66	Tinggi
23	Tanggung Jawab Karyawan	66	73,33	Tinggi
24	Kedisiplinan	62	68,88	Tinggi
25	Inisiatif	78	86,66	Sangat Tinggi
26	Pengkoordinasian Pekerjaan	63	70	Tinggi
27	Karyawan sering terlambat masuk kerja	35	38,88	Rendah
28	Hubungan Kerja	69	76,66	Tinggi
29	Instruksi yang jelas dari atasan	73	81,11	Sangat Tinggi
30	Pengambilan Keputusan	70	77,77	Tinggi

Sumber: Data diolah penulis

Pembahasan

Berdasarkan tabel 8 mengenai Rekapitulasi Indeks Pengaruh Penempatan dan Motivasi Dalam Hubungan Kinerja Karyawan pada PT.Bank Papua Kantor Cabang Kota Manado dari 30 indikator diantaranya penempatan, motivasi dan kinerja mencapai angka indeks 80-100% (Sangat Tinggi), 66,66- 77,77% (Tinggi) dan 38,88% (Rendah). Berdasarkan isi tabel 8 maka perlu mengetahui letak pengaruh penempatan dan motivasi dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papua kantor cabang kota manado. Oleh sebab itu perlu dihitung jumlah keseluruhan skor pada setiap kriterium yang mana sesuai hasil penelitian ini skor

mencapai 2.123. Sedangkan pada penelitian ini jumlah skor ideal (skor sangat tinggi) yaitu 2.700, jumlah skor tinggi yaitu 2.160, jumlah skor cukup tinggi yaitu 1.620, jumlah skor terendah yaitu 1.680 dan jumlah skor paling terendah yaitu 540. data yang telah dihimpun dari sebanyak 30 instrumen pernyataan yang diajukan kepada 18 responden pada PT. bank papua kantor cabang kota manado.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan skala likert, maka dapat diketahui bahwa angka indeks pengaruh penempatan dan motivasi dalam hubungan kinerja karyawan pada PT. bank papua kantor cabang kota manado berada pada titik 78,62% tergolong tinggi. Artinya PT. bank papua kantor cabang kota manado memiliki pengaruh penempatan dan motivasi dalam hubungan kinerja yang berdampak positif pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh penempatan dalam hubungan kinerja karyawan dalam PT. bank papua kantor cabang kota manado memiliki dampak yang positif. Karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa proses penempatan karyawan sebagian besar ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai latar belakang. Namun dengan

pengalaman kerja, karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

2. Motivasi karyawan dalam hubungan kinerja karyawan dalam PT. bank papua kantor cabang kota manado berdampak positif. faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, yang diperhatikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut.

1. PT. bank papua kantor cabang kota manado perlu memperhatikan proses penempatan karyawan sehingga dalam penempatan karyawan dapat diposisikan sesuai dengan job specification, job description, dan skill karyawan. Sehingga terlaksana visi dan misi perusahaan.
2. Pimpinan dan karyawan PT. bank papua kantor cabang kota manado perlu lebih meningkatkan semangat kerja dan saling memberikan dukungan sehingga timbul motivasi untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Kasiram H. Moh, 2008 ,***Metodologi Penelitian***, Malang: UIN-Malang Pers.Khaerul.

Luthans F, 2005, ***Organizational Behavior***, New York: McGraw.Hill.

Marihot H,2002, ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai***, Jakarta: Grasindo.

Nawawi H, 2003,***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yangKomptitif***, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Rutoto S, 2007, ***Pengantar Metedologi Penelitian***, FKIP: Universitas Muria Kudus.

Sugiyono, 2008, ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***, Bandung: Alfabeta.

Tohardi A, 2002,***Pemahaman Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia***, UniversitasTanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.